



COMUNE DI FARA VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 85 del 21-11-2023

OGGETTO	SECONDA REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI C.C. N. 44 DEL 29.12.2022
---------	--

Oggi **ventuno** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventitre** alle ore 18:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
SPEROTTO MARIA TERESA	SINDACO	P
Canaglia Arfeo	VICE SINDACO-ASSESS	P
SAUGO GRAZIANO	ASSESSORE	P
SPEROTTO SABRINA	ASSESSORE	P
ZANETTI EMILIANO	ASSESSORE	P

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA.

SPEROTTO MARIA TERESA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	SECONDA REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI C.C. N. 44 DEL 29.12.2022
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che con delibera di C.C. n. 44 del 29.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il Bilancio di Previsione 2023-2025;

VISTO che con deliberazione di G.C. n. 100 del 29.12.2022 è stato approvato il P.E.G. per l'anno 2023, rinviando a successivo atto l'approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del Piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 28 del 16.03.2023 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività di Organizzazione 2023/2025 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021", contenente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

DATO ATTO che con la deliberazione di C.C. n. 44 del 29.12.2022 sopra citata sono stati approvati i contenuti del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 inclusi nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 52 del 27.06.2023 con la quale si è provveduto ad effettuare una prima revisione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATO altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacalifirmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296

(*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata dal D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

CONSIDERATO che il DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante l'*“individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, con l'articolo 1, comma 1, lett. a) ha soppresso, in quanto assorbito dalle rispettive disposizioni del PIAO, tra gli altri la programmazione del fabbisogno di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, esclusivamente per gli enti con più di 50 dipendenti;

DATO ATTO che il medesimo DPR, all'articolo 1 comma 3, stabilisce che le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021;

RILEVATO che dal combinato disposto degli articoli 4 e 6 del DM 24 giugno 2022, recante i contenuti tipici del PIAO, emerge come gli enti con non più di 50 dipendenti siano tenuti ad inserire all'interno del PIAO la sezione sulla programmazione del fabbisogno, esclusivamente, con particolare riguardo alla *“programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”*, mentre rimangono escluse le seguenti parti *“1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;..... 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle*

competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”,

RITENUTO, dunque, che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, considerato che debbono inserire nel PIAO “*esclusivamente*” quanto detto sopra, rimane l’obbligo di approvare la programmazione del fabbisogno con atto separato con il contenuto tipico e completo dell’atto di programmazione del fabbisogno;

VISTO il Decreto Crescita (D.L. 34/2019), convertito dalla Legge n. 56/2019, in vigore dal 7 luglio 2019) che all’art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per i comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turnover e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

RICHIAMATO il Decreto del 17 marzo 2020 con il quale si dispone la normativa di dettaglio inerente alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all’art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all’art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all’art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

VISTA la circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e Ministro dell’Interno, datata 13/05/2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11 settembre 2020, esplicitativa delle nuove regole di computo degli spazi assunzionali;

RILEVATO che occorre procedere ad un ricalcolo delle capacità assunzionali in quanto il precedente piano era stato approvato in base al rendiconto 2021, mentre ora il rendiconto di riferimento diventa quello dell’anno 2022, come approvato con deliberazione n. 3 del 27.04.2023 e di conseguenza le annualità da considerare per il computo saranno il consuntivo 2022 per la spesa di personale e per il FCDE (assunto sul previsionale assestato) ed il triennio 2020/2022 consuntivi per le entrate;

PRESO ATTO che per calcolare le facoltà assunzionali:

- si farà riferimento alle definizioni di spesa di personale e entrate correnti come indicato all’art. 2 del DM 17 marzo 2020 in correlazione con il paragrafo 1.2 della circolare;
- nei costi del 2023-2024-2025 non vengono considerati gli incentivi tecnici alla luce delle deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 73/2021 e della Sezione regionale di controllo per l’Abruzzo n. 249/2021, ma va invece incluso l’eventuale costo delle convenzioni visto il parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 17/2022;
- nei costi del 2023-2024-2025 viene invece incluso il costo delle convenzioni per la quota a carico dell’ente visto l’art. 3, comma 2 del DM 21/10/2020 ed il parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 17/2022;

PRESO ATTO che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall’art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il comune di Fara Vicentino al valore indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella percentuale del 27,2%;

APPURATO che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

RILEVATO che il posizionamento del Comune di Fara Vicentino rispetto al valore soglia è il seguente:

ente fascia D) popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti (valore soglia

27,20%) Spesa personale 2022 € 532.221,95
 = 25,96 %

Entrate correnti medie (2020/2022) al
netto FCDE (prev. assestate 2022) €
2.050.522,56

DATO atto, pertanto, che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

PRESO ATTO quindi che, trovandosi il comune di Fara Vicentino, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: "a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

PRESO ATTO, inoltre, che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

CONSIDERATO pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia D);

RILEVATO quindi che il potenziale incremento massimo annuo di spesa per l'anno 2023 è di € 142.200,75 (526.669,46 x 27 %) e che il comma 2 del citato DPCM stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia massimo di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

DATO ATTO che il nostro Ente ha facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 pari ad € 29.186,52;

INDIVIDUATO l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si

desume:

$2.050.522,56 \times 27,2\%$ = 557.742,14 spesa massima non superabile (valore soglia) media entr. val. soglia

$557.742,14 - 532.221,95$ = 25.520,19 incremento spesa massima tabella 1 Spesa max. spesa pers. 2022

ACCERTATO che in base alle vigenti disposizioni di legge lo spazio assunzionale per incrementare la spesa di personale nel corso dell'anno 2023, determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere di € 25.520,19, come risulta anche dal prospetto sotto riportato:

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1			
A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato			
	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	486.743,26	532.221,95	
Denominatore	1.970.553,20	2.050.522,56	
Percentuale tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	49.247,21	25.520,19	
Valore soglia	557.742,14		
B) Determinazione del valore della Tabella 2			
	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2018	526.669,46	526.669,46	
Percentuale di Tabella 2	26%	27%	28%
Valore massimo anno	136.934,06	142.200,75	
	668.870,21		
C) Resti dei cinque anni antecedenti	29.186,52	29.186,52	
D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato			
	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	49.247,21	25.520,19	

VERIFICATO che il nostro Ente, in applicazione della normativa, ha **capacità assunzionale** pari ad € **25.520,19**, relativo al budget assunzionale garantito dall'applicazione delle percentuali di incremento massimo della spesa di personale imposte dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del

D.M. attuativo 17 marzo 2020. Non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa dell'anno 2018 individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello definito sopra e pertanto inapplicabile;

TENUTO CONTO, inoltre, che l'amministrazione comunale intende procedere nell'anno 2023 all'attribuzione di una progressione tra l'area degli "Istruttori" e l'area dei "Funzionari della Elevata Qualificazione" ai sensi dell'art. 13 commi 6 e 8 del CCNL 16/11/2022, al fine tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate presso questo Ente dai dipendenti che hanno i requisiti per accedere alla procedura, pertanto si rende necessario procedere alla modifica della programmazione assunzionale per gli anni 2023, 2024 e 2025;

DATO ATTO che questo ente rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i.;

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone *"4-bis. All'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122](#), e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni emodalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari ad € 10.642,00;

PRESO ATTO che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, Legge 296/2006;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

DATO ATTO che questo ente rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. e che la spesa media del triennio 2011/2013 è pari ad € 541.168,16;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

RILEVATO che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296;

RITENUTO, pertanto, di rivedere il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023- 2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, come da allegato A) al presente atto;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTA l'asseverazione dell'organo di revisione economico-finanziaria del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere con cui ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, allegato B);

VISTA la deliberazione di G.C. n. 28 del 16.03.2023 avente ad oggetto “Approvazione del Piano Integrato di Attività di Organizzazione 2023/2025 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021”, con la quale viene approvato il piano delle

azioni positive, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio

2018;VISTO il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Assunti i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile dell'Area Amministrativa e diregolarità contabile del Responsabile dell'Area Finanziaria;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) di dare atto che si è proceduto ad un ricalcolo delle capacità assunzionali, in quanto il precedente piano era stato approvato in base al rendiconto 2021, mentre ora il rendiconto di riferimento diventa quello dell'anno 2022, come approvato con deliberazione n. 3 del 27.04.2023 e di conseguenza le annualità da considerare per il computo sono il consuntivo 2022 per la spesa di personale e per il FCDE (assunto sul previsionale assestato) ed il triennio 2020/2022 consuntivi per le entrate;

2) di dare atto che il posizionamento del Comune di Fara Vicentino è inferiore al valore soglia del 27,20%, come segue:

$$\frac{\text{Spesa personale 2022 € 532.221,95}}{\text{Entrate correnti medie (2020/2022) al netto FCDE (prev. assestate 2022) € 2.050.522,56}} = 25,96 \%$$

3) di dare atto che non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa dell'anno 2018 individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020 e pertanto inapplicabile;

4) di dare atto che il Comune di Fara Vicentino, ha **capacità assunzionale** pari ad € **25.520,19**, relativamente al budget assunzionale garantito dall'applicazione delle percentuali di incremento massimo della spesa di personale imposte dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020, come di seguito:

A) valore soglia per fascia demografica del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (tabella 1 art. 4 Decreto 17 marzo 2020): 27,20%;

B) valore soglia effettivo calcolato per il Comune di Fara Vicentino ed effettiva capacità assunzionale per l'anno 2022:

$$2.050.522,56 \times 27,2\% = 557.742,14 \text{ spesa massima non superabile (valore soglia) media entr. val. soglia}$$

$$557.742,14 - 532.221,95 = 25.520,19 \text{ incremento spesa massima tabella 1 Spesa max. spesa pers. 2022;}$$

- 5) di disporre, sulla base delle facoltà assunzionali ricalcolate in applicazione dell'art. 33 bis del D.L. 34/19 e DPCM 17 marzo 2020 e per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il nuovo **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025**, all. A), quale parte integrante e sostanziale;
- 6) di autorizzare altresì fin d'ora il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzioni di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come pure stage e tirocini, nonché il limite delle facoltà assunzionali come da parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 17/2022;
- 7) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 8) di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
 - viene garantito il rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2023-2025, in quanto la spesa di personale nei tre anni è contenuta nella spesa massima di personale possibile, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e sulla base del rendiconto 2022, che ammonta ad € 557.742,14, pari alla spesa del personale 2022 di € 532.221,95 sommata allo spazio assunzionale di € 25.520,19;
 - nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, sono consentite eventuali sostituzioni di personale cessato nel corso del medesimo anno;
- 9) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta

(30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10) di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alle RSU;

11) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Di attribuire alla stessa il carattere dell'immediata eseguibilità stante l'urgenza di provvedere.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 86 del 17-11-2023 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	SECONDA REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI C.C. N. 44 DEL 29.12.2022
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
SPEROTTO MARIA TERESA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.